全媒体人力资源管理信息化系统建设实践
——探索超链接组织的布局之道

段 莉
（新华报业传媒集团人力资源部，江苏 南京 210092）

摘 要：创新时代，5G、区块链、云脑、云计算等信息技术日新月异，“数据人”轮廓日趋真实。本文立足实践、面向未来，总结参加某党报集团全媒体人力资源管理信息系统的建设经验，按照数据为基、信息为柱、知识为力的思维范式，探索全媒体人才数据力的构建逻辑及超链接组织的布局之道。

关键词：全媒体；人力资源；大数据；信息系统；超链接　　**中图分类号：**F208　　**文献标识码：**A
文章编号：1671-0134（2021）12-143-03　　DOI：10.19483/j.cnki.11-4653/n.2021.12.046
本文著录格式：段莉．全媒体人力资源管理信息化系统建设实践——探索超链接组织的布局之道 [J]. 中国传媒科技，2021（12）：143-145.

工业 4.0 时代，信息技术飞速发展、网络覆盖社会人类、海量数据奔涌而来，媒体融合的纵深发展刻不容缓。唯有主动投身全媒体时代发展、顺应技术规律、抓住大数据热潮，才能把握时代脉搏、践行新时期党报集团人力资源管理新使命，做好全媒体人才的培养、开发和管理工作。2020 年 9 月，中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于加快推进媒体深度融合发展的意见》全面推动了媒体融合步伐，其中，机制体制、技术革新、全媒人才、思想解放等触及媒体融合深度改革的因素，都可以归纳为“人”的因素。[1]

由于身兼双重属性、传承历史沿革，党报集团的人事管理体制机制正处于新老交替、改革创新的阶段。报业的内部管理呈现事业企业交叉、员工构成多元、身份待遇复杂等特点，这与新型主流媒体集团市场化、产业化和企业化的规范管理和高效运转存在较大差距。在此背景下，党报集团部署建设人力资源管理信息化系统，本质就是运用科学方法和先进技术开展人力资源管理创新，搭建传统与现代、理论与实践的创新桥梁、导入实现人员最优配置和效率运转的管理变革，提升人力资源网络化、数字化、智能化管理水平。本文从系统平台化搭建、信息库筑造和聚合应用等三个方面，总结系统建设经验，阐述“五全”数据库、“五联”信息流和“画像”知识图谱的人才数据力构建逻辑，从而提出媒体组织未来超链接布局之道。

1. 新时期制约党报集团人力资源发展的几点因素

1.1 管理制度制约

报业大都是“事业性质单位、企业化经营”，在传媒业向纵深改革、面临完全市场竞争考验的时代下，内部管理双轨制带来的管理问题和人员矛盾越发凸显，尤其是编外用工成分复杂、新闻从业者整体职业规划缺失，人才配置与流动、绩效考核与激励等人力资源管理机制远远落后于市场要求和员工需求。

1.2 技术数据制约

报业内部管理手段对信息技术运用不到位，对“人”的管理以传统行政事业单位属性安排为主，现代传媒集团管理技术运用体系不完善、优势发挥不佳。集团内部各项管理数据庞大、但散落难以采集，被动数据孤岛，各类人才数据暂未融合共享并发挥管理效用，无法服务于新闻工作者职业发展等需求。

1.3 人才转型制约

新媒体的迅猛冲击使得传统媒体人迫于职业迷茫而力图转型或提升。报业层面急需的新媒体、技术、运营、经营等人才引进难，留下更难。传统人事管理机制体制的优化速度缓慢，深深束缚了媒体人力资源存量转型激活和增量创新开发。

2. 系统建构创新：实现全数聚、信息流和融图谱

新时期全媒体人力资源管理信息系统建设，要匹配党报集团全媒体新闻生产机制，搭建技术先进、体验优越、安全度高的人力资源管理大平台，内嵌多个人力资源业务子系统和全方位应用展示系统。系统可实现全员登录，延伸管理和服务触角至神经末梢，支持单位、团队和个体应用场景，配套多维科学个性的应用和管理权限分配，从而达到信息的双向互动、数据的流程校验和高度安全管理。系统可满足报业集团各层级管理者、人资工作者和员工使用需求，实现干部人事工作规范化、流程化和标准化，同时贯彻垂直分层、网状管控，向超链接组织结构逐步过渡。系统不仅用技术手段提高工作效率，使人资的专业工作者跳出繁琐数据材料日常工作，更能高层次提炼整合与“人”有关全面准数据信息，打通数据壁垒、子集界限，生产融媒人才的知识图谱，逐步向“人

才画像”管理迈进。总结为“多渠引水”聚集数据、“内外循环”流动信息、“提炼整合”知识图谱。设计思路和技术框架见图 1 和图 2。

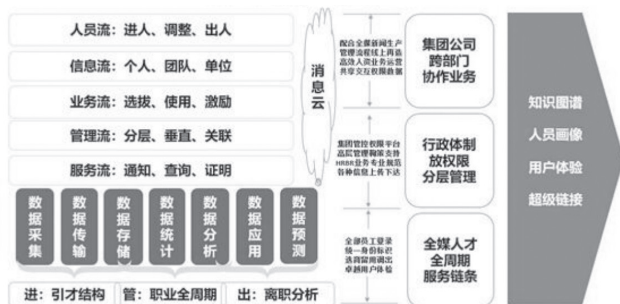


图 1 系统建设思路框架

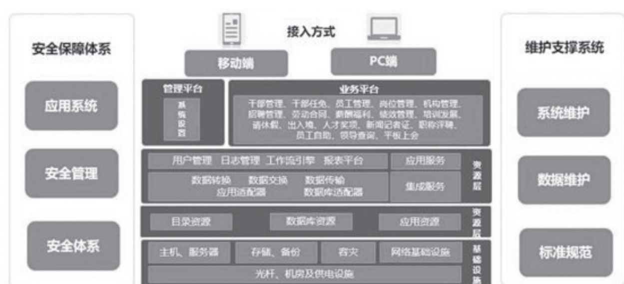


图 2 系统建设技术框架

3. 从数据到数聚，平台化管理生成“五全”人才数据库

报业集团原有的人事管理系统维护繁琐、采集渠道狭窄，无法将组织内部各项人员和管理的历史和现在庞大的人员数据汇集进来，人工录入速度远赶不上每天的人员变化脚步。新闻事业发展和经营业态拓展，使得原有的事企用工体系更加多元和动态，内外人员流动、调配等日益频繁。按照新形势发展要求，着眼人力资源数据海量化、信息碎片化等特征，系统以“规范数据标准—高效网络接入—内外网信息交换—数据协同研判”为主线，基于融媒人才大数据开发平台化管理，设置多维同步采集点，围绕“全员、全过程、全流程、全周期、全方位”整合党报集团各类用工入库，建立“五全”核心数据库，在以下方面实现系统技术应用的突破。[2]

3.1 统一标识、全员登录

集团公司与分、子公司的事业在编、合同制、临时人员、派遣用工、非全日制等均以身份证号码为唯一标识，通过入职或办公入驻的线上办理，及时刷新人员。

3.2 统一管理、全过程库

系统支持集团公司多种人员存续状态，以及历史和未来的所有人员数据，建立潜在临时、在职在册、离职退休等三大类人员库单独管理、全过程、动态调转。

3.3 规范经办、全流程控

将各子系统经办业务流程规范化、嵌入自定义审批程序，灵活运用“采、审、集、分、办、馈”等一体化处置流程，设置多种管理角色、权限，以关联操作和数据汇集。

3.4 职业规划、全周期化

按照新闻工作从业者职业特征，建立干部全程纪实、合同管理、职称评聘、记者证、人才奖项、绩效薪酬等职业新人、成长、探索、成熟和下降等周期数据标签。

3.5 多维展示、全方位看

系统满足不同应用场景下的 PC、Pad、手机等全通道接入技术需求，构建人事档案、业绩趋势、培训发展、个性特征等全方位人才模型，以及全新的人机交互界面。

总结为畅通“多渠引水”，夯实数据地基、保持数据流动与聚集的动态过程，破解未来超链接组织构成难题之数据汇集问题。

4. 从静止到流动，跨部门协作推动“五联”人员信息流

“互联网＋社会”，各行各业都在利用技术手段寻求互动互补发展和深度交融共建。传统人事业务各自为政、主管部门不同，传统媒体的行政组织层级讲究资源条口划分、各自管控经营，这就使得媒体原有人员数据静态、信息交互流动极少。然而，数据如水、信息如流，现代系统建设必须以技术为渠，在数据集聚的基础上，找到数据关联、信息流动的动力。全媒体人力资源管理信息系统的数据和信息是围绕“人”产生的。人员信息就是对原始数据筛选、加工和创造，进而产生有意义的关联数据。笔者参加的系统就设计了 100 多个行为、结果、特征等数据指标和 30 多个组织机构、业务管控的子集，以及门禁卡、记者证等各类流程记录。

4.1 智能监控人员流

人员动态流是基础流，也是人员有效管控的技术难点。人员入库第一步即鉴别人员唯一标识，杜绝重复、查找关联，通过入、调、离等线上流程，实现分布记账、智能增减。

4.2 持续关联信息流

从工作关系看，个人、团队和集团，乃至社会数据彼此应相互融合。系统可耦合媒体采编、财务管理、融合运营、全媒体考核等其他系统，发挥最大社会效益和经济效益。

4.3 深度融合业务流

报业干部人才队伍的选拔、使用和激励，既反映了一个人在事业体系中的发展路径，也反映了企业中职业生涯轨迹。系统可打通两种体制双重身份信息壁垒，展示身份融合价值。

4.4 流程再造管理流

系统通过 VPN 内网，实现集团及关联单位，各级领导、职能业务部门以及员工协同使用，变人力资源部“单兵作战”为“多部门协同作战”，实现显示流程再造、推动管理变革。

4.5 应用黏性服务流

服务流是系统与员工交互的关键点。通过必用和服

务来倒逼出数据更新，如学历晋级、培训新增、证明使用等，做到共享数据、服务到位、创造人机互动等。

总结为畅流“一池取水”，构造信息梁柱，创造数据跨界与关联的动力，破解未来超链接组织构成难题之数据管理问题。

5. 从分解到重构，聚合化组合实现“图谱”描绘精准化

知识是推动人类社会发展和人类智慧的集中体现。对一个人、一个团队的识别、评判与选育，直接决定了报业集团的干部人才队伍建设与运用成功与否。系统的建设与开发，旨在打造集团云脑，在大数据、信息流的基础上，整合提炼个人或团队完整的知识图谱，可视化展示人才学历结构、履历发展和专业领域、趋势预测等，见图3。

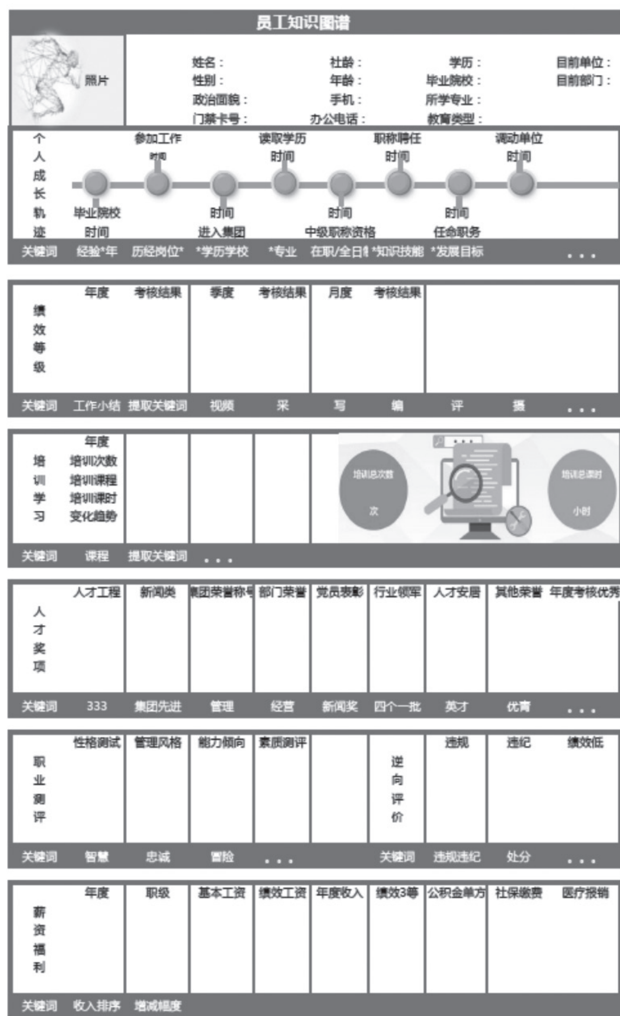


图3 员工知识图谱

（1）系统涵盖了集团和分、子公司等数百个单位部门人才结构、职务变动、个性化比对等分析功能，实现了领导班子管理、干部信息管理、人才选拔任用、综合查询、综合研判等。

（2）系统可满足人才选任决策所需的大数据基础与微观人才管理的个性化需求，有效实现海量数据的高效检索、信息流动的规范有序，以及特征个体、群体的关联比对和集成分析，为报业领导层提供一个精准化、集成化、便捷化的人才应用解决方案。

（3）系统支持对人才学习能力、业务能力、创新能力、个性特点、内在素质等进行汇总分析，绘制学历分析图、知识储备图、能力素质图、经历成长图以及发展走势图，摸清融媒人才发展潜力所在。

总结为独具“慧眼识才”，勾勒知识图谱，创新数据和信息多维度、多方位重组，破解未来超链接组织构成难题之数据匹配问题。

结语

近年来，随着互联网快速普及与信息化广泛渗透，特别是泛在获取、数字虚拟、高速传输等应用需求的相互叠加衍生，引发了信息数据爆炸式增长，催生了大数据、人工智能等革命性的技术突破。大数据从基础性战略资源上升为国家战略，已不仅是一种提升信息化能力的技术，更是解放思想和变革观念的价值观和方法论。[3] 在新的时代背景下，报业集团要正确树立大数据思维理念，集聚整合人才业务多样化信息资源，精准解读人才数据多维化轨迹特征，科学构建高效选人用人机制，推动全媒体人才、组织人事工作由感性、手工运作，向数据化发展、数字化扫描、智能化挖掘模式转变。利用系统实现全媒体人力资源大数据的海量、关联与搜索价值，开放数据量化、精准识人、用人等系统应用能力。同时，布局发挥未来扁平化、平台化和聚合化的强大组织势能，释放党报集团适应变革市场环境、持续健康发展的根本动力和管理红利、人才竞争力。媒

参考文献

[1] 王洪俊，章劲松，徐航．新华报业传媒集团信息化发展的回顾与思考 [J]. 中国传媒科技，2021（9）：120-122.

[2] 大数据战略重点实验室．块数据 4.0：人工智能时代的激活数据学 [M]. 北京：中信出版集团股份有限公司，2018.

[3] 胡南方．浅谈人力资源管理信息化 [J]. 上海商业，2020：（6）.

作者简介：段莉（1980-），女，江苏南京，新华报业传媒集团人力资源部，高级经济师，研究方向：人力资源管理。

（责任编辑：张晓婧）